



Programme du travail  
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

### Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

- Nouvel Accord (Toutes les sections doivent être complétées)  
 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Arc'teryx Equipment Une division de AMER Sports Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise 121260582
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 853
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 315990	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 110-2220 Autoroute Dollarton	Ville North Vancouver	Province BC	Code postal V7H 1A8
	Numéro de téléphone 604-960-3001	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jak Wong	Titre Partenaire commercial, RH		
Numéro de téléphone 604-960-3216	Adresse de courriel jak.wong@arcteryx.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION	
L'organisation susmentionnée :	
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET</li> <li>désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables),</li> </ul>	
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>	
<b>Remarque importante:</b> Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.	

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Wauters Vincent	Titre Grand président		
Numéro de téléphone 778-628-9370	Adresse de courriel vincent.wauters@arcteryx.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-02-09		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par courriel à <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.gc.ca</a></li> </ul>



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation				Gap	
			#	#	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	104	1	1.0 %	2.2 %	2	-1	National
<b>03 : Professionnels</b>		91	1	1.1 %	1.6 %	1	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	12	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	20	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	10	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	7	1	14.3 %	2.4 %	0	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		109	0	0.0 %	1.9 %	2	-2	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Colombie-Britannique
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	18	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Colombie-Britannique
2252 : Designers industriels	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
5221 : Photographes	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Colombie-Britannique
5243 : Créateurs de théâtre, de mode, d'expositions et autres	Colombie-Britannique	52	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	Colombie-Britannique
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Colombie-Britannique	22	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
<b>05 : Contrôleurs</b>		30	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	0	0.0 %	2.6 %	1	-1	Vancouver
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		14	0	0.0 %	0.3 %	0	0	
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Colombie-Britannique
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Colombie-Britannique	13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Colombie-Britannique
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		21	1	4.8 %	2.1 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	1	4.8 %	2.1 %	0	1	Vancouver
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Colombie-Britannique
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		5	1	20.0 %	6.1 %	0	1	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique	5	1	20.0 %	6.1 %	0	1	Colombie-Britannique
<b>10 : Personnel de bureau</b>		47	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	47	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	Vancouver
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		81	2	2.5 %	2.1 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	70	2	2.9 %	2.3 %	2	0	Vancouver



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Gap #	
			#	%	%	#		
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		296	2	0.7 %	2.2 %	7	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	296	2	0.7 %	2.2 %	7	-5	Vancouver
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		123	2	1.6 %	3.2 %	4	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	123	2	1.6 %	3.2 %	4	-2	Vancouver
<b>Total</b>		<b>934</b>	<b>10</b>	<b>1.1 %</b>	<b>2.2 %</b>	<b>20</b>	<b>-10</b>	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
3 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National	112	1	0.9 %	4.3 %	5	-4	National	
03 : Professionnels	National	91	1	1.1 %	3.8 %	3	-2	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	109	2	1.8 %	4.6 %	5	-3	National	
05 : Contrôleurs	National	30	0	0.0 %	13.9 %	4	-4	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	14	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	21	1	4.8 %	3.4 %	1	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	5	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	47	1	2.1 %	7.0 %	3	-2	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	81	1	1.2 %	5.6 %	5	-4	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	296	1	0.3 %	4.8 %	14	-13	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	4	1	25.0 %	6.3 %	0	1	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	123	0	0.0 %	5.3 %	7	-7	National	
<b>Total</b>		<b>934</b>	<b>9</b>	<b>0.9 %</b>	<b>5.2 %</b>	<b>48</b>	<b>-39</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et données internes des employeurs



## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

### Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière  
d'emploi

Effectuer l'analyse par

Espace  
recrutement

01 : Cadres supérieurs

EEOG

National

02 : Cadres moyens et autres dirigeants

EEOG

National

03 : Professionnels

NOC

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

NOC

Provincial

05 : Contrôleurs

EEOG

CMA

06 : Surveillants : Artisanat et métiers

NOC

Provincial

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

CMA

08 : Personnel qualifié de la vente et des services

NOC

Provincial

09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce

NOC

Provincial

10 : Personnel de bureau

EEOG

CMA

11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services

EEOG

CMA

12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés

EEOG

CMA

13 : Autres personnels de vente et de service

EEOG

CMA

14 : Autres travailleurs manuels

EEOG

CMA





### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		8	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		104	16	15.4 %	15.0 %	16	0	National
<b>03 : Professionnels</b>			91	21	23.1 %	23.9 %	22	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		6	1	16.7 %	27.5 %	2	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		1	0	0.0 %	35.4 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		7	2	28.6 %	14.1 %	1	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		12	2	16.7 %	21.6 %	3	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National		20	2	10.0 %	16.9 %	3	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		1	0	0.0 %	38.2 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		17	8	47.1 %	31.4 %	5	3	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		2	0	0.0 %	32.3 %	1	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		10	3	30.0 %	40.5 %	4	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National		4	1	25.0 %	22.8 %	1	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		7	2	28.6 %	13.4 %	1	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National		1	0	0.0 %	13.6 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National		2	0	0.0 %	12.4 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			109	30	27.5 %	26.6 %	29	1	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	20.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique		18	8	44.4 %	40.7 %	7	1	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	14.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2252 : Designers industriels	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	32.7 %	1	-1	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		3	2	66.7 %	32.5 %	1	1	Colombie-Britannique
5221 : Photographes	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	15.8 %	0	0	Colombie-Britannique

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	11.5 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique		6	0	0.0 %	28.0 %	2	-2	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	24.6 %	0	0	Colombie-Britannique
5243 : Créateurs de théâtre, de mode, d'expositions et autres	Colombie-Britannique		52	13	25.0 %	26.6 %	14	-1	Colombie-Britannique
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Colombie-Britannique		22	7	31.8 %	15.8 %	3	4	Colombie-Britannique
<b>05 : Contrôleurs</b>			30	9	30.0 %	41.2 %	12	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		3	0	0.0 %	16.7 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		6	2	33.3 %	45.8 %	3	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		21	7	33.3 %	43.4 %	9	-2	Vancouver
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>			14	10	71.4 %	64.2 %	9	1	
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	14.8 %	0	0	Colombie-Britannique
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Colombie-Britannique		13	10	76.9 %	68.0 %	9	1	Colombie-Britannique
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			21	3	14.3 %	35.3 %	7	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		21	3	14.3 %	35.3 %	7	-4	Vancouver
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			1	0	0.0 %	28.3 %	0	0	
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	28.3 %	0	0	Colombie-Britannique
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>			5	0	0.0 %	10.5 %	1	-1	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique		5	0	0.0 %	10.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
<b>10 : Personnel de bureau</b>			47	17	36.2 %	42.3 %	20	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		47	17	36.2 %	42.3 %	20	-3	Vancouver
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			81	18	22.2 %	46.7 %	38	-20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		3	2	66.7 %	22.2 %	1	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		8	1	12.5 %	48.9 %	4	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		70	15	21.4 %	47.5 %	33	-18	Vancouver



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		296	158	53.4 %	48.9 %	145	13		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	296	158	53.4 %	48.9 %	145	13	Vancouver	
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		4	0	0.0 %	55.9 %	2	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	55.9 %	2	-2	Vancouver	
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		123	63	51.2 %	47.6 %	59	4		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	123	63	51.2 %	47.6 %	59	4	Vancouver	
<b>Total</b>		934	345	36.9 %	38.5 %	361	-16		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	12.5 %	1	27.4 %	2	-1	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	104	45.2 %	47	38.9 %	40	7	National	
<b>03 : Professionnels</b>		91	48.4 %	44	45.1 %	41	3		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	66.7 %	4	55.1 %	3	1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	100.0 %	1	50.1 %	1	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	7	85.7 %	6	71.1 %	5	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	12	41.7 %	5	42.0 %	5	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	20	65.0 %	13	66.4 %	13	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0.0 %	0	12.6 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	52.9 %	9	28.3 %	5	4	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	0.0 %	0	35.2 %	1	-1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	10	20.0 %	2	17.4 %	2	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	4	0.0 %	0	32.9 %	1	-1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	7	28.6 %	2	53.8 %	4	-2	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0.0 %	0	42.5 %	0	0	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	100.0 %	1	41.0 %	0	1	National	
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	2	50.0 %	1	32.9 %	1	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		109	67.9 %	74	55.9 %	61	13		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	9.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Colombie-Britannique	18	50.0 %	9	22.5 %	4	5	Colombie-Britannique	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	9.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2252 : Designers industriels	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	25.2 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	3	0.0 %	0	25.1 %	1	-1	Colombie-Britannique	
5221 : Photographes	Colombie-Britannique	1	100.0 %	1	42.3 %	0	1	Colombie-Britannique	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles %	Gap #	Espace recrutement
			#	%			
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	14.8 %	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	6	2	33.3 %	43.7 %	3	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	75.5 %	1	Colombie-Britannique
5243 : Créateurs de théâtre, de mode, d'expositions et autres	Colombie-Britannique	52	39	75.0 %	74.3 %	39	Colombie-Britannique
5245 : Patronniers - produits textiles, en cuir et en fourrure	Colombie-Britannique	22	22	100.0 %	57.9 %	13	Colombie-Britannique
<b>05 : Contrôleurs</b>		30	9	30.0 %	51.7 %	16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	2	66.7 %	50.8 %	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	53.0 %	3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	7	33.3 %	51.4 %	11	Vancouver
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		14	9	64.3 %	67.2 %	9	
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.1 %	0	Colombie-Britannique
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Colombie-Britannique	13	9	69.2 %	72.0 %	9	Colombie-Britannique
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		21	14	66.7 %	79.0 %	17	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	14	66.7 %	79.0 %	17	Vancouver
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		1	1	100.0 %	59.3 %	1	
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	59.3 %	1	Colombie-Britannique
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		5	0	0.0 %	1.6 %	0	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	1.6 %	0	Colombie-Britannique
<b>10 : Personnel de bureau</b>		47	26	55.3 %	70.0 %	33	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	47	26	55.3 %	70.0 %	33	Vancouver
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		81	40	49.4 %	64.0 %	52	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	1	33.3 %	61.8 %	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	4	50.0 %	63.9 %	5	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	70	35	50.0 %	64.2 %	45	Vancouver





### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili té		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		296	234	79.1 %	17.1 %	51	183	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	296	234	79.1 %	17.1 %	51	183	Vancouver
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		4	2	50.0 %	57.8 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	2	50.0 %	57.8 %	2	0	Vancouver
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		123	84	68.3 %	30.1 %	37	47	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	123	84	68.3 %	30.1 %	37	47	Vancouver
<b>Total</b>		<b>934</b>	<b>585</b>	<b>62.7 %</b>	<b>38.7 %</b>	<b>362</b>	<b>223</b>	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des  
employeurs



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière  
d'emploi

Effectuer l'analyse par

Espace  
recrutement

01 : Cadres supérieurs

EEOG

National

02 : Cadres moyens et autres dirigeants

EEOG

National

03 : Professionnels

NOC

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

NOC

Provincial

05 : Contrôleurs

EEOG

CMA

06 : Surveillants : Artisanat et métiers

NOC

Provincial

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

CMA

08 : Personnel qualifié de la vente et des services

NOC

Provincial

09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce

NOC

Provincial

10 : Personnel de bureau

EEOG

CMA

11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services

EEOG

CMA

12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés

EEOG

CMA

13 : Autres personnels de vente et de service

EEOG

CMA

14 : Autres travailleurs manuels

EEOG

CMA



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et deservice	EOG	National
14 : Autres travailleursmanuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	8	1	12.5 %	27.4 %	2		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	104	47	45.2 %	38.9 %	40		7	
03 : Professionnels	91	44	48.4 %	45.1 %	41		3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	109	74	67.9 %	55.9 %	61		13	
05 : Contrôleurs	30	9	30.0 %	51.7 %	16		-7	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	9	64.3 %	67.2 %	9		0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	14	66.7 %	79.0 %	17		-3	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	1	100.0 %	59.3 %	1		0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	5	0	0.0 %	1.6 %	0		0	
10 : Personnel de bureau	47	26	55.3 %	70.0 %	33		-7	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	81	40	49.4 %	64.0 %	52		-12	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	296	234	79.1 %	17.1 %	51	183		
13 : Autres personnels de vente et de service	4	2	50.0 %	57.8 %	2		0	
14 : Autres travailleurs manuels	123	84	68.3 %	30.1 %	37	47		
<b>Total</b>	<b>934</b>	<b>585</b>	<b>62.7 %</b>	<b>38.7 %</b>	<b>362</b>	<b>223</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones					
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap
		#	Représentation	Disponibilité	#	
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	104	1	1.0 %	2.2 %	2	-1
03 : Professionnels	91	1	1.1 %	1.6 %	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	109	0	0.0 %	1.9 %	2	-2
05 : Contrôleurs	30	0	0.0 %	2.1 %	1	-1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	0	0.0 %	0.3 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	1	4.8 %	2.1 %	0	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	5	1	20.0 %	6.1 %	0	1
10 : Personnel de bureau	47	0	0.0 %	2.4 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	81	2	2.5 %	2.1 %	2	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	296	2	0.7 %	2.2 %	7	-5
13 : Autres personnels de vente et de service	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0
14 : Autres travailleurs manuels	123	2	1.6 %	3.2 %	4	-2
<b>Total</b>	<b>934</b>	<b>10</b>	<b>1.1 %</b>	<b>2.2 %</b>	<b>20</b>	<b>-10</b>

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	%		#	#		
			#	%				
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	10.1 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	104	16	15.4 %	15.0 %	16	0		
03 : Professionnels	91	21	23.1 %	23.9 %	22	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	109	30	27.5 %	26.6 %	29	1		
05 : Contrôleurs	30	9	30.0 %	41.2 %	12	-3		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	10	71.4 %	64.2 %	9	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	3	14.3 %	35.3 %	7	-4		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	28.3 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	5	0	0.0 %	10.5 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	47	17	36.2 %	42.3 %	20	-3		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	81	18	22.2 %	46.7 %	38	-20		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	296	158	53.4 %	48.9 %	145	13		
13 : Autres personnels de vente et de service	4	0	0.0 %	55.9 %	2	-2		
14 : Autres travailleurs manuels	123	63	51.2 %	47.6 %	59	4		
<b>Total</b>	<b>934</b>	<b>345</b>	<b>36.9 %</b>	<b>38.5 %</b>	<b>361</b>	<b>-16</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	112	1	0.9 %	4.3 %	5	-4		
03 : Professionnels	91	1	1.1 %	3.8 %	3	-2		
04 : Semi-professionnels et techniciens	109	2	1.8 %	4.6 %	5	-3		
05 : Contrôleurs	30	0	0.0 %	13.9 %	4	-4		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	14	0	0.0 %	7.8 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	1	4.8 %	3.4 %	1	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	5	0	0.0 %	3.8 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	47	1	2.1 %	7.0 %	3	-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	81	1	1.2 %	5.6 %	5	-4		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	296	1	0.3 %	4.8 %	14	-13		
13 : Autres personnels de vente et de service	4	1	25.0 %	6.3 %	0	1		
14 : Autres travailleurs manuels	123	0	0.0 %	5.3 %	7	-7		
<b>Total</b>	<b>934</b>	<b>9</b>	<b>0.9 %</b>	<b>5.2 %</b>	<b>48</b>	<b>-39</b>		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA





### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2017-06-13

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7. : Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

**Outil d'établissement des objectifs à court terme**

**Arc'teryx Equipment, une division de Amer Sports Canada  
Inc.2017-06-13**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés 13/06/2017 #	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuelle %	Sur 3 ans #	Annuel %	Sur 3 ans #		Nombre #	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis #	Objectifs de 3 ans 2018-2020		Disponibilité actuelle %	Ecart actuel #	Ecart anticipé #	Représentation actuelle %	Représentation anticipée dans 3 ans %
								Annuel %	Sur 3 ans #		#	%					
Cadres supérieurs	8	5.0%	1	0.0%	0	1	1	0.0%	0	1	1	50.0%	27.4%	-1	0	12.5%	22.2%
Cadres moyens et autres dirigeants																	
Professionnels																	
Semi-professionnels et techniciens																	
Superviseurs	30	3.5%	3	15.6%	14	17	9	15.6%	4	13	10	60.0%	51.7%	-7	-2	30.0%	45.5%

**Outil d'établissement des objectifs à court terme**  
**Arc'teryx Equipment, une division de Amer Sports Canada**  
**Inc.13-06-2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 13/06/2017	AUTOCHTONES															
		Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
Cadres supérieurs																	
Cadres moyens et autres dirigeants	104	12.0%	37	15.6%	49	86	1	15.6%	0	2	2	2.2%	2.2%	-1	0	1.0%	2.1%
Professionnels																	

**Outil d'établissement des objectifs à court terme**

**Arc'teryx Equipment, une division de Amer Sports Canada  
Inc.13-06-2017**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPEME)	Tous les Employés 13/06/2017	PERSONNES HANDICAPEES															
		Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Ecart actuel	Ecart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	%	%	#	#	%	%	
Directeurs	112	5.0%	17	15.6%	52	69	1	15.6%	0	5	4	5.5%	4.3%	-4	-1	0.9%	3.9%
Professionnels	91	10.5%	29	15.6%	43	72	1	15.6%	0	3	3	4.0%	3.8%	-2	-1	1.1%	3.3%
Semi-professionnels et techniciens	109	12.0%	39	15.6%	51	90	2	15.6%	1	6	5	5.0%	4.6%	-3	-1	1.8%	4.1%

**Outil d'établissement des objectifs à court terme**  
**Arc'teryx Equipment, une division de Amer Sports Canada**  
**Inc.13-06-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) - (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les Employés 15/10/2017	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES															
		Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2018 - 2020		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans			Annuel	Sur 3 ans		#	%					
		#	%	#	%	#	#	%	%	%	#	%	#	%	%	%	
Directeurs	112	5.0%	17	15.6%	52	69	1	15.6%	0	5	4	5.5%	4.3%	-4	-1	0.9%	3.9%
Professionnels	91	10.5%	29	15.6%	43	72	1	15.6%	0	3	3	4.0%	3.8%	-2	-1	1.1%	3.3%
Semi-professionnels et techniciens	109	12.0%	39	15.6%	51	90	2	15.6%	1	6	5	5.0%	4.6%	-3	-1	1.8%	4.1%
Contrôleurs	30	3.5%	3	15.6%	14	17	0	15.6%	0	4	3	15.0%	13.9%	-4	-2	0.0%	9.1%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	14	1.6%	1	15.6%	7	8	0	15.6%	0	1	1	7.8%	7.8%	-1	0	0.0%	6.7%
Personnel administratif et de bureau principal																	

Résumé des objectifs				
Équipement Arc'teryx 13 juin 2017				

**Femme**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
01	Cadres supérieurs	-1	1	2	L'objectif à court terme permettra de combler l'écart, et l'objectif à long terme nous amènera à égaler/dépasser la disponibilité.
05	Contrôleurs	-7	10	12	Comblent l'écart à court terme n'est pas réaliste, compte tenu de la disponibilité.
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	10	12	Comblent l'écart à court terme n'est pas réaliste, compte tenu de la disponibilité.
10	Personnel de bureau	-7	23	26	Comblent l'écart à court terme n'est pas réaliste, compte tenu de la disponibilité.
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-12	115	115	Le fait d'embaucher un peu moins que la disponibilité actuelle à court terme permettra à notre représentation de rester constamment au-dessus de la disponibilité à long terme.

**Peuples autochtones**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	2	2	Une embauche supplémentaire à long terme de 3ans et plus permettra à notre représentation

					jusqu'à la disponibilité
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	2	3	Comblent l'écart est irréaliste à court terme, en fonction des disponibilités.
05	Contrôleurs	-1	1	1	Le recrutement en fonction des disponibilités actuelles à court et à long terme permettra à notre représentation de rester constamment au-dessus des disponibilités
10	Personnel de bureau	-1	1	2	L'objectif à court terme permettra de combler l'écart, et l'objectif à long terme nous amènera à égaler/dépasser la disponibilité.
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-5	10	11	L'objectif à court terme permettra de combler l'écart, et l'objectif à long terme nous amènera à égaler/dépasser la disponibilité.
14	Autres travailleurs manuels	-2	5	6	L'objectif à court terme permettra de combler l'écart, et l'objectif à long terme nous amènera à égaler/dépasser la disponibilité.

**Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-4	4	5	Il n'est pas réaliste de combler l'écart à court terme, compte tenu de la disponibilité de la plupart des CPEME de ce groupe. Les objectifs à long terme visent à combler l'écart.

03	Professionnels	-2	3	4	(voir ci-dessus)
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	5	6	(voir ci-dessus)
05	Contrôleurs	-4	3	5	(voir ci-dessus)
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1	2	(voir ci-dessus)
10	Personnel de bureau	-2	2	3	(voir ci-dessus)
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-4	11	11	Le recrutement en fonction des disponibilités actuelles à court et à long terme permettra à notre représentation de rester constamment au-dessus des disponibilités
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-13	21	24	Il n'est pas réaliste de combler le fossé à court terme en fonction de la disponibilité.
14	Autres travailleurs manuels	-7	9	11	Il n'est pas réaliste de combler l'écart à court terme en fonction de la disponibilité.

### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description		# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	1	1	Une embauche supplémentaire dans les 3 ans permettra d'atteindre la disponibilité de notre représentation et de la maintenir à long terme
03	Professionnels	-1	18	18	L'embauche d'un nombre légèrement supérieur à la disponibilité à court terme permettra de maintenir notre représentation au-dessus de la disponibilité à long terme
05	Contrôleurs	-3	8	9	Il n'est pas réaliste de combler l'écart à court terme en fonction de la disponibilité.
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	5	7	Il n'est pas réaliste de



					à court terme en fonction des disponibilités.
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1	1	1	Une embauche supplémentaire dans les 3 ans permettra d'atteindre la disponibilité de notre représentation et de la maintenir à long terme
10	Personnel de bureau	-3	14	15	L'objectif à court terme permettra de combler l'écart, et l'objectif à long terme nous amènera à égaler/dépasser la disponibilité.
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-20	90	90	Le recrutement en fonction des disponibilités actuelles à court et à long terme permettra à notre représentation de rester constamment au-dessus des disponibilités
13	Autres personnels de vente et de service	-2	2	3	Il n'est pas réaliste de combler l'écart à court terme en fonction de la disponibilité.



## QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

### Confidentiel

Arc'teryx est assujéti au Programme de contrats fédéraux en raison de ses activités avec le gouvernement du Canada. Ce programme exige que nous recueillions des renseignements sur notre effectif qui nous permettront de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et d'en faire le suivi.

Les réponses au présent questionnaire sont strictement confidentielles et seront uniquement utilisées à des fins d'équité en matière d'emploi. Vous pouvez modifier ou mettre à jour vos réponses à tout moment.

Vous n'êtes pas tenu de remplir le questionnaire, mais nous vous encourageons à le faire, car les renseignements qu'il contient sont essentiels pour qu'Arc'teryx conserve ses contrats actuels avec le gouvernement fédéral et en obtiennent de nouveaux dans l'avenir.

Veillez noter qu'une personne peut appartenir à plus d'un groupe désigné.

Au besoin, le sondage peut être offert dans un autre format (sur papier, gros caractères, etc.). Si vous avez besoin d'aide pour remplir le sondage, veuillez communiquer avec le service de l'effectif et de la culture.

Merci d'avance pour votre collaboration.

Nom : \_\_\_\_\_ Numéro d'employé :

Titre de poste : \_\_\_\_\_ Service :

Genre :

Homme       Femme

### Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « Autochtones » s'entend des Indiens, des Inuit et des Métis. Compte tenu de cette définition, êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui          Non   

### Personnes handicapées

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « personnes handicapées » s'entend des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Compte tenu de cette définition, êtes-vous une personne handicapée?

Oui          Non   

### Membres des minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « minorités visibles » s'entend des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche.

Compte tenu de cette définition, faites-vous partie d'une minorité visible?

Oui          Non

**De:** Yakibonge, Maurice [NC] pour EE-EME

**Envoyé:** 1 Novembre, 2017 1:27 PM

**A:** 'jon.hoerauf@arcteryx.com'

**Cc:** 'Milne, Allison'

**Objet :** Accord numéro V100204 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

**Pièces jointes :** Lettre de conformité FP-Tmp-WEDFCPEN ARC'teryx Equipment-20171031.doc

*This information is also available in English upon request.*

Bonjour Monsieur Hoerauf,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 20/06/2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que ARC'teryx Equipment, A Division of AMER Sports Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par ARC'teryx Equipment, A Division of AMER Sports Canada Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous vous encourageons à continuer d'effectuer le suivi auprès des employés pour renforcer les taux de retour et de réponse de votre sondage sur l'effectif.
- Veuillez noter que vous n'êtes pas tenu de fixer un objectif relatif aux femmes pour une catégorie professionnelle où elles représentent déjà au moins 50 % de l'effectif.

### **Prochaines étapes**

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque ARC'teryx Equipment, A Division of AMER Sports Canada Inc. recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, ARC'teryx Equipment, A Division of AMER Sports Canada Inc. devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'un entrepreneur a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de reddition de comptes approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

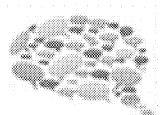
Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)



Joignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!  
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!

**De:** Milne, Allison <Allison.Milne@arcteryx.com>

**Envoyée:** 20 Juin 20, 2017 3:02 PM

**A:** EE-EME

**Objet:** Arc'teryx Equipment V100204 – Première évaluation de conformité, Questionnaire d'auto-identification, Rapport Sommaire; détaillé

**Pieces jointes:** Rapport -  
Personnes handicapées.pdf; Rapport détaillé – Minorités  
Visibles.pdf; Rapport Détaillé - Women.pdf; Rapport détaillé – Les  
autochtones.pdf; Objectifs à court-terme.xlsx; sommaires des  
objectifs docx

Bonjour,

Au nom d'Arc'teryx Equipment, une division d'Amer Sports Canada, je sou mets les documents et informations requis pour notre première évaluation de conformité dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux.

Vous trouverez ci-joint :

- Une copie du questionnaire d'auto-identification qui a été remis à notre personnel
- Les résultats de notre analyse des effectifs, y compris les rapports détaillés et le rapport de synthèse
- Les outils de fixation d'objectifs à court et à long terme ont été complétés

Les résultats de notre enquête auprès des employés sont les suivants :

- 953 employés ont été interrogés au total
- 791 enquêtes ont été renvoyées partiellement ou entièrement remplies, ce qui représente un taux de retour de 83 %.
- 784 questionnaires entièrement remplis ont été renvoyés, ce qui a donné un taux de réponse de 82 %.

Notez que nos rapports ont été rendus visibles au sein de SGIEMT.

Veuillez me faire savoir si vous avez besoin d'informations supplémentaires pour notre première évaluation de conformité.

Je vous remercie de votre attention,

**Allison Milne**  
Personnes et culture Généraliste

ARC'TERYX Equipment,  
A Division of Amer Sports Canada Inc.  
#110-2220 Dollarton Hwy, North Vancouver, British Columbia,  
Canada, V7H 1A8 Tel. +1 604 960 3281, Fax +1 604 904 3692  
[allison.milne@arcteryx.com](mailto:allison.milne@arcteryx.com) [www.amersports.com](http://www.amersports.com)

Ce courrier électronique peut contenir des informations confidentielles et/ou privilégiées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu (ou si vous avez reçu ce courrier électronique par erreur), veuillez en informer immédiatement l'expéditeur et détruire ce courrier électronique. Toute copie, divulgation ou distribution non autorisée du matériel contenu dans ce courrier électronique est strictement interdite.